

Kvartalsrapport

Insats för samverkansmedel

Stöd för kvartalsrapport finner du på förbundets hemsida på följande länk [här](#).

Diarienummer

Signatur

Registreringsdatum

Kvartalsrapport för insatser skickas via e-post till kontakt@finsamgavleborg.se

Rapportens syfte är att förmedla information till styrelsen för uppföljning och lärande.

OBS! Vid insatsens slut ska mall för slutrapport användas.

Kontakt

Anna-Karin Hainsworth, förbundschef
anna-karin.hainsworth@finsamgavleborg.se

Tfn: 070-084 04 00

Per Lundgren, verksamhetsutvecklare
per.lundgren@finsamgavleborg.se

Tfn: 070-320 54 68

1. Allmänna uppgifter

Insatsens namn

Ett hållbart arbetsliv i Ljusdal

Huvudman för insatsen

Arbetsmarknadsenheten

Kvartalsrapporten gäller för perioden
230401 - 230630

2. Aktivitetsrapport - resultat, utfall och nulägesanalys

2.1 Aktiviteter: Beskriv kortfattat vilka aktiviteter som har genomförts och/eller påbörjats.

- I projektet deltar idag 21 inskrivna personer t om 230630.

10 personer står i kö (4 Trisam, 1 omsorgen/LSS, 5 eget intag). Av personerna i kö har alla fått info om Ett hållbart arbetsliv och väljer att stå kvar i kö, fyra av dessa ska skrivas in i augusti 2023.

- Sju personer av deltagarna är på arbetsträning. Två personer väntar på besked för start av arbetsträning. En person har praktik i ett socialt företag via Af och målet är anställning under hösten 2023, men just nu är personen kvar i EHA för personligt stöd. En person har sedan en tid en tidsbegränsad anställning på Samhall men vill vara fortsatt inskriven i EHA för personligt stöd. En person har deltidsjobb några timmar i eget företag men med fortsatt stöd via EHA för resterande tid. En person har timanställning inom städ och ska samtidigt ha en praktik i annan bransch. En person har skrivits ut och gått till anställning som busschaufför. Ytterligare en person har fått en deltidsanställning i en förening. Två personer har återfallit i missbruk/sjukdom och har skrivits ut.
- Sex personer har utöver de ovanstående skrivits ut under projekttiden. Av dessa har två gått vidare till Af's insatser, två har flyttat från kommunen, en har blivit föräldraledig och en har återgått till vården för vidare insatser.
- Totalt har Ett hållbart arbetsliv haft 30 personer inskrivna varav 19 kvinnor och 11 män.
- Intag ska i huvudsak ske via Trisam men vi har haft fler personer hittills som kommit via öppet intag. Det är då främst personer via psykiatri och andra enheter inom kommunen än försörjningsstöd. Av de som är inskrivna 230630 har 9 personer kommit via Trisam och 12 via öppet intag. Det är totalt 13 kvinnor och 8 män. Av de från öppet intag kommer två personer från IFO (eko/vux/ungdom), fem privat, tre direkt från psykiatri och två från kommunens personliga ombud.
- Finsam-coach sitter regelbundet med i Trisam Ljusdal, Färila, Järvsö sedan januari 2022. Ljusdal/Färila har möte varannan vecka och Järvsö har möte en gång i månaden.
- Arbetsgrupp för projektet har ett möte per månad. Medverkande: chef för AME, arbetsmarknadscoordinator AME, två Finsam-coacher och specialistsocionom från socialtjänstens ekonomienhet.
- Finsam-coacher är med på möte ca en gång per månad (utifrån socialtjänstens önskemål om reducerat antal möten) med socialtjänstens ekonomigrupp för avstämning kring pågående deltagare eller eventuellt kommande deltagare i projektet. Möten sker däremellan också vid behov i enskilda ärenden.
- Ett naturligt samarbete har skett med handläggare vid Försäkringskassan då det via Trisam beslutats att erbjuda plats i Ett hållbart arbetsliv. Trepartsmöten har hållits via telefon/skype med handläggare i enskilda ärenden.
- Det har påbörjats en dialog med personal vid psykiatri i Hudiksvall om ett tätare samarbete kring gemensamma deltagare/patienter. I planen för hösten 2023 finns att ses tillsammans med teamet vid psykiatri för att diskutera ett närmare samarbete. Vid MYSAM-möte 230303 bekräftades detta av chefen för psykiatri.
- Ett flertal flerpartsmöten har genomförts tillsammans med deltagare i projektet, bl a med rehab-koordinatorer från hälsocentralerna, läkare, handläggare från

socialtjänstens olika enheter, kontaktpersoner, kurator från psykiatrin, habiliteringspersonal, Arbetsförmedlingen, personligt ombud, skuld- och budgetrådgivare, anhöriga och arbetsgivare.

- Dialog fortsätter mellan chefer, arbetsmarknadskoordinator samt Finsam-coacher om den viktiga biten kring kontakten med näringslivet för att få ut deltagare i arbete. En hel del företagskontakter har inletts i samband med att deltagare i projektet behöver arbetsträning eller praktik, men såklart även i syfte att sikta på anställning. De företag och föreningar vi har och har haft kontakt med är mycket tillmötesgående och förstående mot våra deltagare.
- Utifrån överenskommelsen som skrivits mellan kommun och Arbetsförmedling har en tydlig kontaktväg för kommunen med Af framkommit, vilket är ett gott försök för oss i EHA att i ärenden där vi måste samarbeta eller där vi behöver information för att ta oss vidare i rätt riktning kunna ringa en och samma handläggare.
- Dialog har förts kring ett samarbete kring grön rehab med chef för Stiftelsen Stenegård i Järvsö, vilka har ett uppdrag i kommunen att jobba med rehabiliterande verksamhet, vilket de hittills inte har kunnat genomföra under planerade former. Ett första möte med tf verksamhetschef för Stenegård, biträdande enhetschef för AME samt projektledare EHA genomfördes i april. Det beslutades att cheferna skulle ta förslaget om något slags samarbete vidare till högre instans. Därefter är det oklart vad som händer. Frågan ska följas upp av enhetschef vid AME.
- Den 23 augusti 2022 hölls ett digitalt planeringsmöte med Högskolan i Gävle angående deras forskning, projektet: *Att fråga om våld och ta hand om svaret: Möjligheter och hinder för arbetslivsrelaterad rehabilitering vid långtidssjukskrivning kopplad till våldsutsatthet*. Kontaktperson är Hanna Kusterer, Universitetslektor vid Akademin för hälsa och arbetsliv. En första kontakt har skett och enkäter har börjat delas ut till våra deltagare. Intervjuer med oss coacher har även inbokats under hösten 2023.
- Den 19 april deltog vi Finsam-coacher i en intervju som genomfördes av två studenter vid programmet Hälsa och rehabilitering i arbetslivet vid Mittuniversitetet. De skrev sin avslutande C-uppsats i ämnet: Supported Employment och hur olika aktörer använder sig av metoden.
- Den 25 april deltog en av oss Finsam-coacher vid länsträff i Gävle för Ett hållbart arbetsliv.
- Den 23 maj presenterade vi projekt EHA i nämnden igen. Denna gång inför den nya nämnden efter valet 2022. Fick därefter besök samma dag av tre politiker ur nämnden.
- Den 31 maj genomfördes ytterligare en Framtidsverkstad där Hudiksvalls kommun var inbjudna för att presentera sitt arbete med att omorganisera socialtjänst och arbetsmarknadsenhet till en enhet - Jobbcentrum. Målet var att ge ett brett spektrum av handläggare, chefer och politiker information om ett nytt sätt att lösa problem som visat sig effektivt när det gäller den målgrupp vi arbetar med. Samt att fortsätta diskussionen om samarbete och eventuell

implementering. Enhetschefer från IFO och AME deltog bl a, likaså Arbetsmarknads- och socialförvaltningens nämndsordförande.

- Den 5 september 2022 bjöd vi för första gången in Camilla Lucchesi från Studieförbundet Vuxenskolan för diskussion kring samarbete om materialet MINDSET. Resultatet blev mer gruppinformation och föreläsningar till våra deltagare samt en utbildning till cirkelledare, vilket två deltagare genomförde den 16 januari 2023. Målet var att skapa en egen studiecirkel med våra deltagare, vilken så småningom skulle knoppas av och bli självgående. Studiecirkeln i MINDSET påbörjades den 22 mars 2023 med nio anmälda deltagare och avslutades den 24 maj med en utflykt med korvgrillning samt besök vid Ljusdalsbygdens museum. Studiecirkeln var mycket uppskattad och deltagarna tog eget initiativ till en kontaktgrupp för att fortsätta att ses och att arbeta vidare på att kunna ha en egen konstutställning på museet framöver.
- Projektledare EHA redovisade läget i projektet för MYSAM den 12 maj 2023.
- Den 21 juni hölls ett SIP-möte kring en deltagare.
- Den 21 juni träffades flera av deltagarna i EHA för en sommaravslutning innan semestern. Det var på deltagarnas efterfrågan som vi samlades för lite mat och prat. Frivilligt deltagande.
- På grund av ett högt tryck av deltagare till projektet fortsätter vi att regelbundet erbjuda de som står i kö en promenadgrupp en timme/vecka för att få en chans till samtal och umgänge i avvaktan på start. Detta bedöms minska frustrationen över att behöva vänta. Vi kallar det för walk-and-talk. Även pågående deltagare har fortsatt möjlighet att delta för motion och kommunikation. Deltagandet har varit svagt under vintern/våren men aktiviteten kvarstår om behov finns. Utvärdering ska ske.
- Process/ärendehandledning för coacherna fortsätter regelbundet med handledare Ulla Stenwall, Hudiksvall.

2.2 Avvikelser från planering (ekonomi, tidsplan, aktiviteter numerära mål etc) samt åtgärder:

Inga ekonomiska avvikelser (förutom minskade lönekostnader i samband med sjukskrivning.)

Som vid förra kvartalsrapporten finns en avvikelse från kartläggning 8-10 veckor i vissa ärenden. Flera behöver mycket längre tid att nå en arbetsplats än den tidsperioden. Bedömer att vi inte kan se detta som ett stort problem. Varje individ behöver sin tid. Metoden kan innebära en sak men i verkligheten är det inte alltid genomförbart. Vår strävan är dock att följa metoden så troget det går.

Vi upplever det ganska svårt att samtidigt hinna med att både stötta deltagare i livspusslet/nätverksarbete, leta arbetsplatser och att finnas med ute på arbetsplatserna. SE/IPS är en bra metod men tidskrävande. Det kan hända att det är bättre att avvika från metoden och dela upp arbetet mellan coaching i livspusslet samt sökande av

arbetsplats/stöd på arbetsplats mellan oss som coacher. Detta är dock inget vi planerat för just nu.

Finns planer på att under hösten 2023 göra studiebesök till andra (fd) EHA-projekt i länet. Detta har fått skjutas på framtiden alldeles för länge på grund av tidsbrist och sjukskrivning. Vi ska även åka på företagsbesök i grupp med våra deltagare, vilket vi inte heller haft tid med under våren.

Vi har inte uppnått den ambition vi hade i antalet nyinskrivna deltagare under hösten 2022 samt våren 2023. Det har delvis berott på sjukdom i personalen samt att inte lika många gått vidare till jobb eller studier som vi hade hoppats, vilket gjort att kötiden därför blivit längre. Vi har således inte uppnått det antal deltagare som vi hoppats på vid denna tidpunkt för rapporten utifrån målsättningen om 50-60 personer totalt. Det målet är inte heller särskilt troligt att vi uppnår men vi ser fram emot flera nyinskrivna deltagare redan i augusti och jobbar på så gott vi kan.

2.3 Brukarmedverkan: Beskriv hur målgruppen/brukarna involverats och gjorts delaktiga i insatsen samt om och hur detta påverkat insatsens genomförande.

Denna beskrivning är densamma som i tidigare rapporter därför att vi fortsätter på samma sätt och har hela tiden deltagarnas vilja och behov i fokus. Däremot har vi fortsatt en process kring studiecirkel med materialet MINDSET från Studieförbundet Vuxenskolan. Det har varit en mycket positiv upplevelse att deltagarna vill och vågar ses tillsammans och att de funnit intresse i att fortsätta att diskutera känslor, tankar, mående o s v. Det känns som ett viktigt uppdrag att deltagarna även får en chans att träffa andra. Ensamhet är inte ovanligt bland våra deltagare. Eftersom studiecirkeln nu är avslutad kan vi se resultat som nya kontakter mellan deltagarna, diskussioner kring gemensamma intressen och ökad empowerment då deltagarna med stöd av oss coacher ska planera för en egen konstutställning på Ljusdalsbygdens museum. Det finns även hopp om nya studiecirkel på deltagarnas egna initiativ då två studiecirkelledare har utbildats och att de själva skapat en kontaktgrupp under sommaren 2023. Deltagarna efterfrågade även en sommaravslutning i grupp såsom vi gjorde till julen 2022, vilket vi nu fick genomföra i strålande solsken. Det var nya kontakter och samtal som skapades vid detta tillfälle. Deltagare som inte vågat eller inte haft möjlighet att delta i tidigare gruppsammanhang dök även upp denna dag.

Deltagarna i projektet har coachsamtal varje vecka. Det kan även vara tättare vid behov och något glesare om man är ute på arbetsplats och inte har samma behov då man blivit mer självständig. Deltagarnas behov styr innehållet samtidigt som vi använder kartläggningmaterial och yrkesprofilfrågor i metod SE/IPS via utbildningsföretaget Activa. Dessa har anpassats något för vår egen verksamhet. Om en deltagare inte har förmågan att ta sig till projektlokalen så erbjuds hembesök eller coaching via telefon. Detta har fungerat väl och ses som ett första led i att etablera en relation. Det sker även en hel del sms-kontakt mellan de fysiska mötena.

Deltagarna får själva beskriva när de känner sig redo för ett steg vidare ut på företag. Vi använder oss bl a av jobb-kort (ett material där man kan föra diskussioner utifrån bilder

i en slags kortlek). Detta ger en mer dynamisk dialog kring möjliga arbetsplatser och intressen. Vi arbetar även med mind-maps där deltagarna själva kan rita sin livsbild med tankar och mål samt delmål på ett blädderblock. Det skapar en mer påtaglig känsla kring det vi diskuterar och ett engagemang hos deltagaren. De deltagare som vill ha hjälp att leta praktik eller arbetsträning får det av oss coacher. De som har vilja och förmåga att själva fråga arbetsgivare får naturligtvis göra det på egen hand, vilket sedan följs upp av ett trepartsmöte om en plats erbjuds.

Vi för dialog om möjligheten till studiebesök och jobb-tasting (pröva sig fram inom olika yrken under kortare tid) för att kunna bestämma sig för en arbetsinriktning eller något som intresserar eller tar fram talanger som deltagaren besitter.

Vi arbetar med flerpartsmöten för att underlätta dialog för deltagaren med alla inblandade parter. Om större nätverksmöten skulle behövas så kan vi även erbjuda att leda dessa.

Vi som coacher möter deltagaren där de är; är de inte redo på en gång att kliva ut på en arbetsplats så försöker vi skapa en bra grogrund för detta under en kartläggningsperiod. Det kan t ex handla om att en del praktiska frågor måste lösas för att personerna ska ha möjlighet och ork att ta sig till en arbetsplats, t ex kring boende och ekonomi. De största områdena som vi upplever att deltagarna behöver stöd kring är: koordinering (hålla i trådar/kontakter/struktur/kontinuitet), att hålla struktur hemma (få kunskap om saker och återta kontrollen), få förståelse (från alla parter), få den tid de behöver för att orka en förändring, att reducera stress (kan vara kring massor av olika teman i livet), reducera ekonomisk stress (tar vi upp som eget tema för det är så stort – att få ordning på papper och ersättningar, budget, skuldsanering – att återta kontrollen), få ordning på mediciner och annan behandling, få omvärldskunskap.

Vi arbetar parallellt med att aktuellt CV och personligt brev ska finnas redo för att kunna söka jobb. Deltagarna får små hemläxor som kan handla om att justera i sitt CV/personliga brev, att ta sig ut på internet och söka efter lediga jobb, att ringa om fakturor som inte kan betalas, att boka viktiga tider, att följa en prioriteringslista kring viktiga saker att starta med i vardagen mm. Allt behöver avvägas i förhållande till deltagarens förmåga och önskemål.

Deltagarna är tacksamma över att vi kan erbjuda att följa med till arbetsplatser samt att vi kan vara delaktiga i möten med andra professionella. Vi upplever att känslan av att någon "krokar arm" och inte släpper taget innan det finns en stabil plan, ger dem ett lugn att skapa tillit och tilltro till oss coacher. Det upplevs även som att de återfår en tro på att de faktiskt kan komma någon vart i livet och lyckas. Det vi kan se och uppleva är att det tar mycket tid i anspråk att faktiskt möta personerna där de behöver mötas och bli lyssnade till. Rent praktiskt kan det också ta mycket tid med t ex hembesök och planering. Däremot känns detta viktigt att kunna prioritera då det är grunden som måste sättas för att inte personen återigen ska misslyckas och falla mellan olika stolar hos myndigheter. Ordet HÅLLBART måste få genomsyra vår verksamhet.

Den projektlokal vi har, har hjälpt oss att skapa en bra atmosfär och en lugn och trevlig miljö att samtala i. Alla som besöker lokalen uttrycker detta. Denna aspekt är icke att

förringa i arbetet med att skapa goda samtal och en grogrund för förändring och samarbetande dialog.

Vår erfarenhet efter att ha hållit på i ett och ett halvt år med metoden SE/IPS är att kartläggningsperioden inte alltid kan hållas till max 10 veckor. Det ser så olika ut hur redo man är att kliva ut på en arbetsplats eller inte. En fundering är om vi i Ljusdal har nått de som står absolut längst ifrån arbetsmarknaden då vi under lång tid jobbat ganska effektivt med personer via AME och UNIK. De personer som kommer till EHA har många av dem lång väg till att vara redo. Däremot upplever vi det som positivt i vårt eget förhållningssätt att vi tänker att man ska ut i arbete så snart det går. Det gör något med ens eget förhållningssätt. Vi försöker även prata lön och reda pengar så snart och konkret som möjligt med deltagarna, t ex räkna på hur mycket de behöver jobba för att klara sin livsföring. I vilken omfattning kan man arbeta i %? Vår upplevelse är att människor slappnar av då de får lov att tänka att de kanske inte måste jobba 100%. Vi pratar även om eget företagande i de fall det finns drömmar och talanger kring detta, likaså studier.

**Kort beskrivning av metoden SE/IPS som vi använder:
Supported Employment/Individual placement and support.**

I korta drag så har metoden fem steg:

1. Inledande kontakt och samarbetsavtal.

Deltagaren måste uttrycka en VILJA att arbeta och man kommer överens via skriftliga samtycken vilka man ska samverka med och hur planen för coachning ska se ut.

2. Yrkesprofil/kartläggning max 10 v

Man går igenom en mängd frågor kring personens livssituation, behov av stöd, mående, önskemål, drömmar och mål. Man djup-dyker även i detaljerade frågor kring yrken och hur en matchande arbetsplats behöver vara för att personen ska fungera och hur vägen dit ska se ut samt vilket behov av stöd man vill ha av en coach, både vad gäller privatliv och arbete. Hållbart privatliv och mående behövs för hållbart arbete. Handlingsplan upprättas.

3. Jobsökande

Så fort det är och känns möjligt för deltagaren ska man hitta en arbetsträning, praktik, jobb eller studier och därifrån stötta med det som behövs. Man kanske testar sig fram på olika arbetsplatser (jobb-tasting) eller gör studiebesök eller arbetsträningar för att se vilken ork och förmåga man har. Eller så kan man gärna hitta en vanlig anställning på en gång, men att man vill ha coachens stöd för att livet ska fungera tillsammans med ett jobb.

4. Samarbete med arbetsgivare

Coachen hjälper till att leta arbetsträning, praktik eller jobb direkt om deltagaren vill det. Annars letar deltagaren på egen hand och sedan kopplar man på coachning i detta utifrån individuella behov. Coachen ska vara en lika viktig länk till arbetsgivaren som till deltagaren, utgöra ett ömsesidigt stöd och vara lyhörd för behov av uppföljningar och ev förändringar mm.

5. Stöd på och utanför arbetet

Coachen ska ha ett helikopterseende och vara med och se till att hela livspusslet fungerar för att deltagaren ska uppnå ett stabilt mående och en bra arbetssituation. Stödet kan

således vara både privat, med myndigheter och på arbetsplatsen då olika behov finns. Stödet ska finnas så länge deltagaren önskar, även efter avslutad insats.

2.4 Insatsens mål samt delmål: Vilka mål/delmål är uppfyllda? Bedömning om insatsens mål/delmål kommer att uppnås?

Insatsens mål

50-60 deltagare

Utfall

Totalt har 30 personer deltagit i EHA. Det är ett för lågt antal vid denna tidpunkt för att det ska beräknas vara möjligt att nå uppsatt mål. Det beror ej på efterfrågan eftersom många står i kö, utan mer på att det tar lång tid att få människor ut i arbete/studier samt sjukskrivning av personal.

50% kvinnor 50% män

Könsfördelningen är idag 19 kvinnor och 11 män för de som totalt sett deltagit i EHA.

Att använda metod SE/IPS

Skер idag enligt plan och utbildning.

Att minst 40% går vidare till anställning eller studier.

För tidigt att mäta.

I dagsläget har endast 6 av 30 personer nått anställning/tidsbegränsad eller studier. Däremot har många gjort stegförflyttningar för att nå anställning framöver. En stegförflyttning kan vara att ändra kodning på Af och att stå som arbetssökande, att påbörja jobb i mindre skala i eget företag eller bli beviljad aktivitetsersättning.

Att utbilda två medarbetare inom ASF till SE/IPS-coacher

Uppnått- två medarbetare inom ASF är utbildade i metod SE/IPS.

Att utbilda 25 medarbetare inom ASF i metod SE/IPS för en ökad förståelse för arbetsmetoden och underlättande av samverkan

Målet uppfyllt 2022-04-13. Uppföljning av utbildningen har skett genom dialog i storgrupp via en Framtidsverkstad i nov-22. Uppföljning maj-23.

Att metod SE/IPS efter insatsens avslut är förankrat och implementerat som ett ordinarie arbetssätt som tillämpas av utbildade medarbetare inom ASF.

Målet är påbörjat såtillvida att ett flertal medarbetare i kommunen har fått kännedom om metoden och att ett pågående samarbete finns mellan många enheter internt samt externt. Likaså finns nu ett bra och regelbundet samarbete med Trisam-teamen i kommunen. Rapportering/dialog har skett till nämnden 220621, 221220 samt 230523.

2.5 Sammanfattande bedömning: Vad går bra och mindre bra i arbetet?

Framgångsfaktorer, systemfel som påverkar utfallet. Hur arbetar ni för att åtgärda eventuella problem.

Det blir mer och mer tydligt att det finns ett stort behov av Ett hållbart arbetslivs insatser, att de uppskattas och att det ger resultat. Vi upplever ett gott samarbete med Trisam och ett inflöde därifrån samt ett bra samarbete med dess representanter. Rehabkoordinatorer både på hälsocentraler och inom psykiatri är en oerhört viktig funktion som vi har stor hjälp av. Med tiden har vi dock stött på problem i att smidigt lösa inskrivning/trepartsmöten med Af samt skilda synsätt på vägar framåt för personerna med personalen på IFO, vilket skapar frustration både hos deltagare och för oss coacher. Det kan även påverka deltagarnas rätt till försörjningsstöd och fördröjning i handläggning. Vad vi har förstått så upplever inte andra EHA i länet denna frustration då ett tätare samarbete sker med socialtjänsten samt att vägen in till Af inte krånglar på samma sätt. En diskussion kring detta måste fortsätta för att lösa problemet och enhetschef för AME ska ta frågan till samverkansgruppen kommun/Af. Undertecknad ska även kontakta de representanter på Af som finns utsedda att leda samverkan för att inbjuda till dialog.

Vi inspireras av deltagarnas glädje över att få vara med i projektet och att vi ser att många av dem kommer med resurser som kan bäras fram och stärkas. Att få möjligheten att vara kreativ och möta personer där de befinner sig är framgångsrikt. Men vi ser och förstår att det tar mycket tid och kraft. När man som coach och projektledare även behöver jobba med andra frågor samt många möten så räcker tiden inte till. Vi siktar såklart på att uppfylla målen och skulle vi inte lyckas med detta så ser vi redan i dagsläget att alla deltagare ändå gör stegförflyttningar framåt i livet som vi hoppas hjälper dem vidare till egen inkomst och god hälsa. Vi har påbörjat att konkret teckna ned vad en stegförflyttning kan vara och innebära för individerna för att öka förståelsen utåt för det arbete som pågår i EHA. Vi har även deltagare som ska följa med oss till nämnden då nästa redovisning sker i oktober.

Det är viktigt att under hela projektiden ha en tanke om och arbeta för ett sätt att implementera metoden/arbetssättet och få det att fungera i just vår kommun med våra behov och förutsättningar. Det känns bra att ha en regelbunden kontakt med Arbetsmarknads- och socialnämnden, med god respons och intresse från nämndens ledamöter. Vi hoppas på fler besök av ledamöterna i den nya nämnden. Den senaste Framtidsverkstaden blev inspirerande då Hudiksvalls kommun besökte oss. Den gav hopp om att man kan förändra arbetssätt på ett kreativt sätt för att möta behovet hos vår målgrupp och att förse arbetsmarknaden med ny arbetskraft och minska försörjningsstöd och personligt lidande. Nämndens ordförande deltog vid detta tillfälle och det ger en möjlighet att fortsätta dialogen om hur vi i Ljusdals kommun ska möta våra nuvarande och kommande utmaningar i det sociala arbetet. Även den påbörjade dialogen kring "grön rehab" i någon form i samarbete med Stiftelsen Stenegård skulle kunna bli en tillgång för målgruppen framöver.

Vi ser det inte som möjligt att vi som i dagsläget jobbar med detta kan uppfylla allas behov inom de kommunala verksamheterna. Vi har tidigare presenterat att en enkel lösning vore att befintlig personal som har lämpliga uppdrag nära

patienter/kunder/klienter/deltagare redan idag, skulle kunna få utbildning i metoden och att vi sedan skulle kunna "nätverka" kring handledning och utförande, alltså små team av SE/IPS-coacher som även kan ingå i ett övergripande nätverk. Men viktigast av allt är nog att våra två enheter inom förvaltningen, socialtjänst och arbetsmarknad, möts i en kreativ och positiv dialog om hur vi faktiskt rent praktiskt kan skapa mer tillsammans än i stuprör var för sig, 1+1 blir 2.

Det kvarstår några hinder mellan arbetet i EHA och de regler som socialtjänstens ekonomihandläggare behöver följa. Vi får se om vi når fram till någon form av samsyn under året för att smidigare lösa situationen för våra deltagare då det ställs olika krav från socialtjänst och Arbetsförmedling, som de inte alltid har förmågan att leva upp till. Det är just därför dessa personer med psykisk ohälsa behöver vårt nära stöd i ett hållbart arbetsliv. Vi tror att man måste inse att om man gör det man alltid har gjort så kommer man att få det man alltid har fått. Vi behöver tänka lite mer kreativt och lösningsfokuserat för att människor inte ska fastna i våra system.

Uppdraget att hitta arbetsgivare och matcha våra deltagare ut i arbete med egen inkomst är ett digert arbete och det tar tid att hitta platser. Dessutom behöver man vara, inte bara coach, utan också någon form av "säljare" för att fånga arbetsgivare och få dem att tänka lite utanför boxen och se nyttan av att man kanske kan anställa någon på deltid och få arbetsuppgifter utförda som inte behöver specifik utbildning för att utföras. Det är hela tiden en stor utmaning. De kontakter vi hittills haft med arbetsgivare har ändå varit mycket positiva och det känns hoppfullt framåt, men vägen till ett riktigt avlönat arbete är ganska lång och det är Arbetsförmedlingen som behöver finnas som en nära samarbetspart i detta då det ofta är frågan om olika lönestöd.

Det känns bra med ett nära samarbete med AMEs arbetsmarknadskoordinator, men p g a tidsbrist och andra arbetsuppgifter för den funktionen så har vi i EHA inte haft lika stor tillgång till funktionen som väntat vid insatsens start. Vi har inte varit tillräckligt framgångsrika i detta arbete, mer kan göras. Arbetet har gått trögt då vi även själva haft sjukskrivningar i arbetsgruppen. Som en konsekvens av läget på arbetsmarknaden och konkurrensen om platser och jobb så har diskussion förts om att ha tillgängliga platser inom AME's verksamheter för att EHA's deltagare snabbt ska kunna komma i sysselsättning i avvaktan på andra jobb/platser för arbetsträning. Denna tillgång har vi inte riktigt upplevt i praktiken. Det har varit enklare att söka platser externt. Dialog kring detta ska fortsätta under hösten.

Försäkringskassan finns till viss del tillgängliga för oss som jobbar med Trisam-team. Fördelen är också att kunder inom FK får en personlig handläggare som är angelägen om att samarbeta kring individens rehabiliteringsplan med oss och därför upplever vi den biten som positiv i det arbete vi utför i projektet. Man behöver ha en personlig kontakt och få personliga svar, det underlättar arbetet och förståelsen.

Frågan om arbetsförmågebedömningar jobbar vi vidare på i kommunen. Vi väntar fortfarande på att en arbetsgrupp ska tillsättas så att man kan hitta bra former för genomförandet och ett samarbete för att hålla kunskaperna levande. Man behöver träna på att göra bra bedömningar med olika instrument och till detta behövs tid och tålmod. Vi hoppas på ett bra komplement i detta framöver och att vi bl a kan använda

arbetsstationer inom Arbetsmarknadsenheten för genomförandet. Vi är dock i ett skede där många chefer byter tjänster och nya tillsätts under hösten 2023. Då det berör allt från biträdande enhetschef AME till verksamhetschef för Arbetsmarknads- och socialförvaltningen samt kommunchef så kan detta komma att påverka vårt arbete både negativt och positivt. Det vi vet är att det kan skapa en fördröjning då nya personer ska sätta sig in i nya arbetsuppgifter och få grepp om verksamheterna.

Den del i metoden som kallas IPS är en inriktning specifikt mot personer med kontakt inom psykiatri, många gånger med ganska svåra diagnoser. Detta är en del som vi jobbar vidare med, att kunna skapa multidisciplinära team tillsammans med öppenvård psykiatri vore önskvärt, så att vi när dessa deltagare dyker upp kan ha en enkel och smidig samordning i ett nätverk kring och med personen i fråga. Det ligger i planeringen att under hösten 2023 utöka dialogen kring detta med psykiatri i Hudiksvall/Ljusdal bl a via ett praktiskt samarbete som pågår i ärenden, men också via dialog med chefen för psykiatri. Rehabkoordinatorn inom psykiatri är även en viktig länk i detta arbete.

Samarbetet med Högskolan i Gävle känns mycket viktigt kring deras forskningsprojekt: *"Att fråga om våld och ta hand om svaret: Möjligheter och hinder för arbetslivsrelaterad rehabilitering vid långtidssjukskrivning kopplad till våldsutsatthet"* Vi upplever att ganska många utav deltagarna i EHA har varit eller är utsatta för våld i någon form. Då undertecknad pratat med deltagare om att detta forskningsprojekt pågår så säger de med eftertryck att de absolut vill svara på enkäten. Vid en överslagsräkning har vi i alla fall av 30 deltagare haft minst 14 kvinnor och en man som utsatts för våld i någon form. Vi har försökt att bemöta detta utifrån deras behov av att prata, eller om de skulle behöva fortsatt stöd av andra professioner så kan vi bistå med kontakter. Att ha varit eller att vara utsatt för våld upplever vi som en stor hämmande faktor till att komma vidare i livet och arbetslivet. Det kan för dessa personer vara svårt att möta manliga personer och lita på dem, det behöver anpassas val av arbetsplatser för att våga gå dit, självförtroende och självkänsla tar tid att bygga upp då de varit kuvade och inte litar på sin förmåga, de har ofta utmattningssymptom och kroppsliga besvär.

Det som, trots en del motvind, känns väldigt positivt under den tid vår insats pågått är att få ge deltagarna en chans att komma vidare i livet, att kunna testa en metod som är relativt enkel men praktiskt bra, att så många ger positiv respons och ser nytta av denna verksamhet för våra kommuninvånare med psykisk ohälsa och framförallt att våra deltagare är väldigt nöjda.

2.6 Styrgruppen /Mysam-gruppens analys av utfall för kvartalsrapport: (måluppfyllelse, budget, avvikelser, plan för implementering m.m)

Har endast inkommit kommentar från vårdens representant i MYSAM, Anna-Lena Blomdahl, att vi gör ett gott arbete i EHA och önskan om implementering framöver.

3. Uppgiftslämnare

Datum 230809	Namn Lisa Arvsten projektledare/coach EHA Ljusdal
------------------------	---

